

Согласовано
Управляющим Советом
МКДОУ Савинского детского сада № 3
(протокол от 06.04.2022 года № 3)

Утверждено
Приказом по МКДОУ Савинскому
детскому саду № 3 от 07.06.2022 года
№59/1

Положение о конфликте интересов работников МКДОУ Савинского детского сада № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3 (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьёй 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. В организации приказом заведующей создается комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2. В состав комиссии входят работники организации, председателем комиссии является заведующая.

2.3. В своей деятельности комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.4. Решение комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МКДОУ Савинского детского сада № 3.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

4. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

5.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующей сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложением № 1 к настоящему Положению).

5.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление передается в комиссию и подлежит регистрации в течение трёх рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников организации о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

5.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьёй 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

6. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

6.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

6.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- Муниципальный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой муниципальный служащий осуществляет отдельные функции

- работникам организации дарят дорогие подарки

- оказание педагогами платных услуг воспитанникам организации

6.3. Способами урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- рассмотрение конкретных случаев на комиссии

6.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

7. Ответственность работников организации за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику организации могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом информации, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед организацией является солидарной.